

Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumas

Emilė Bagdžiūnaitė

Vilniaus universitetas
Fiologijos fakultetas
Literatūros, kultūros ir vertimo tyrimų institutas
Institute for Literary, Cultural and Translation Studies
Faculty of Philology
Vilnius University
emile.bagdziunaite@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-1204-0014>

Nijolė Maskaliūnienė

Vilniaus universitetas
Fiologijos fakultetas
Literatūros, kultūros ir vertimo tyrimų institutas
Institute for Literary, Cultural and Translation Studies
Faculty of Philology
Vilnius University
nijole.maskaliuniene@ff.vu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-8894-0202>

Santrauka. Lietuvoje vis dažniau atliekami psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimai, padedantys nustatyti, kaip darbuotojai jaučiasi darbo vietose, su kokiais emociniais ir elgesio iššūkiais jie susiduria ir kaip sprendžiamos kylančios problemos. Vis dėlto vertėjų savijauta atliekant darbo užduotis iki šiol netirta, nors jų patiriamo streso lygis, ypač jei verčiama žodžiu, vertinamas kaip itin aukštas (Roziner and Shlesinger 2010). Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo tikslas – įvertinti Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumą. Pasirinkta metodologinė prieiga – teismų vertėjų apklausa. Vertėjams pateiktame klausimyne išskirti psichosocialiniai rizikos veiksniai suskirstyti į 5 grupes: susiję su darbo aplinka, darbo reikalavimais, darbo organizavimu, darbo turiniu ir darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiais. Gauti atsakymai išnagrinėti taikant Likerto skalę ir sudarius koreliacijų matricą, todėl šiame tyrime laikomi patikimais. Jie suteikia įžvalgų apie psichosocialinės rizikos veiksnius ir jų priimtinumą vertimo raštu ir žodžiu kontekste, prisideda prie profesinės sveikatos tyrimų ir padeda nustatyti, ką reikėtų keisti siekiant užtikrinti tinkamas darbo sąlygas Lietuvos teismuose dirbantiems vertėjams.

Pagrindiniai žodžiai. psichosocialinės rizikos veiksnys, priimtumo vertinimas, vertimas teisme, vertimas žodžiu, vertimas raštu

Acceptability of Psychosocial Risks Among Court Translators and Interpreters in Lithuania

Abstract. Research on psychosocial risk factors in Lithuania has increasingly focused on employees' workplace experiences; however, the well-being of translators and interpreters—particularly those working in Lithuania's courts—remains underexplored. Interpreting is widely recognized as a high-stress activity (Roziner and Shlesinger 2010), making this group especially relevant for psychosocial risk assessment. Translators, meanwhile, also experience significant occupational stress (Courtney and Phelan 2019). This study investigates psychosocial risks among court translators and interpreters in Lithuania using a survey-based approach. The questionnaire classified risk factors into five domains: work environment, work demands, work organization, work content, and interpersonal relationships. Responses were measured using a five-point Likert scale and analysed through correlation matrices to identify patterns and associations. On this basis, the results are considered reliable. They provide insights into the prevalence and acceptability of psychosocial risks in translation and interpreting contexts, contribute to occupational health research, and help identify aspects requiring improvement to ensure acceptable working conditions for translators and interpreters in Lithuania's courts.

Keywords psychosocial risk factor, acceptability of psychosocial risk, court interpreting, translation

Įvadas

Vertimo psichologija pastaraisiais metais sulaukia vis daugiau dėmesio. Pasak Jääskeläinen (2012), kiekvienas vertimo procesas yra susijęs su psichologiniu poveikiu. Apie tai imta kalbėti jau XX a. devintajame dešimtmetyje, kai pasirodė pirmieji tyrimai, rodantys, kad vertimas žodžiu yra itin stresą kelianti profesija. Vienais pirmųjų tyrėjų šioje srityje laikomi Cooper, Davies ir Tung (1982), kurių tyrimas parodė, kad konferencijų vertėjai dažnai patiria didesnę stresą nei kitų profesijų atstovai. Praėjus beveik trisdešimčiai metų, šią išvadą sustiprino Roziner ir Shlesinger (2010) tyrimo rezultatai, patvirtinę, kad sinchroninis vertimas sukelia ypač didelį stresą, nes vertėjas vienu metu klausosi, analizuoja, suvokia informaciją, ją verčia ir formuluoja kalbėtojo mintis kita kalba. Be to, įrodyta, kad ir kitų specializacijų vertėjai susiduria su įvairiais jų psichinę ir emocinę būseną veikiančiais veiksniais, turinčiais didelę įtaką jų sveikatai (Courtney and Phelan 2019).

Dėl šios priežasties labai dažnai atliekami moksliniai ir darbdavių užsakomieji tyrimai psichosocialinės rizikos priimtinumui įvertinti konkrečioje darbo aplinkoje. Tokio vertinimo tikslas – nustatyti, su kokiais rizikos veiksniais susiduria darbuotojai ir kokių priemonių imtis, kad šios rizikos būtų išvengta. Vis dėlto pastebima, kad, nepaisant to, jog susidomėjimas psichosocialine rizika Lietuvoje auga ir jau yra kelios tokius tyrimus atliekančios įmonės, kol kas nėra tyrimų, kaip su šia rizika dorojasi vertimo paslaugas teikiantys asmenys. Pavyzdžiui, galime teigti, kad teisme dirbantys vertėjai susiduria su įvairiais veiksniais, kurie gali neigiamai veikti jų fizinę ir emocinę gerovę. Bet kol šie veiksniai nenustatyti ir neištirtos jų priežastys, tol sunku tikėtis, kad bus pasirinktos priemonės, padėsiančios palaikyti tinkamą darbuotojų savijautą ir siekti geriausių rezultatų.

Šiame straipsnyje aptariamas Lietuvos teismuose dirbančių vertėjų psichosocialinių rizikos veiksnių priimtino tyrimas, atliktas vykdant Lietuvos teismų vertėjų apklausą. Analizuojant vertėjų vertinimus siekiama nustatyti, kokios psichosocialinės rizikos jų laikomos priimtiniomis, toleruotinomis ar nepriimtiniomis, tokiu būdu išskiriant problemas, turinčias įtakos vertėjų gerovei, jų darbo kokybei ir pasitenkinimui darbu.

Terminas ir apibrėžtis

Literatūroje psichosocialiniai rizikos veiksniai neretai net neįvardijami kaip rizikos kategorija – akcentuojami kiti šios sąvokos aspektai. Pavyzdžiui, Jankauskas ir Pajarskienė (1997) metodinėse rekomendacijose, kaip įveikti darbe patiriamą psichinį stresą, vartoja terminą *psichosocialiniai darbo veiksniai*, rizika neminima. Valstybinės darbo inspekcijos dokumentuose vartojamas dar labiau apibendrintas terminas – *psichosocialinis veiksnys*, neakcentuojant nei darbo konteksto, nei rizikos, bet pati rizika apibūdinama kaip psichosocialinė (Vadovas 2017: 10). Tikėtina, kad tiek autorių vartojamas terminas *psichosocialiniai darbo veiksniai*, tiek *psichosocialiniai veiksniai* savaime suvokiami kaip susiję su darbu ir tam tikra galimos rizikos forma. Tai rodo ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ (2005 ir 2019) sinonimiškai vartojami terminai: *psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai*, *psichosocialiniai rizikos veiksniai* ir *psichosocialiniai veiksniai*. Anglakalbiuose šaltiniuose vartojami keli artimi terminai: *psychosocial hazards* (WHO 2010¹; Cox and Griffiths 2005), *psychosocial risks* (Federal Employment Agency 2020²), *psychosocial factors at work* (ILO 1986³), *psychosocial risk factors* (UK Health and Safety Executive⁴) ir *psychosocial factors* (Guarding Minds at Work 2024⁵). Šie terminai tarpusavyje skiriasi akcentu: *hazards* pabrėžia potencialią žalą, *risks* – tikimybę ją patirti, o *factors* – aplinkybes, darančias įtaką rizikos lygiui. Kartu paėmus, jie atskleidžia visą psichosocialinių rizikos veiksnių sąvokos turinį: psichosocialinės rizikos veiksnys yra „veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą“ (Nuostatai 2003). Ši plati apibrėžtis detalizuojama klausimynuose, skirtuose psichosocialinių rizikos veiksnių priimtino tyrimams. Jos laikytasi ir sudarant klausimyną

¹ <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/40253b69-a533-4f27-af56-bdddbad63ec0/content> (žiūrėta 2025-01-25).

² https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/publications/PSR_Guide_prevention_EN_2020.pdf (žiūrėta 2025-01-25).

³ https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf (žiūrėta 2025-01-28).

⁴ <https://www.hse.gov.uk/Msd/Mac/psychosocial.htm?utm> (žiūrėta 2025-09-04).

⁵ <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors> (žiūrėta 2025-01-28).

teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtumo tyrimui, psichosocialinius rizikos veiksnius suprantant kaip darbo aplinkos, organizavimo ar santykių ypatybes, galinčias būti psichologinės ar fizinės žalos priežastimi.

Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir jų poveikis vertėjams

Psichosocialinių rizikos veiksnių kategorijos buvo išskirtos minėtuose psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose ir juose aptariamose rekomendacijose jiems mažinti (Vadovas 2017). Pirmą jų grupę sudaro su darbo aplinka susiję veiksniai, tokie kaip kenksmingos medžiagos darbo aplinkoje, maža erdvė, blogas apšvietimas, triukšmas ir pan. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros tyrimas (2005) patvirtina neigiamą šių veiksnių poveikį darbo kokybei ir darbuotojų savijautai. Geriausiai ištirtas veiksnys – triukšmas, galintis atsirasti ir vertėjo darbo aplinkoje. Jankauskas ir Pajarskienė (1997) pažymi, kad triukšmas ypač trukdo susikaupti, nors teisme dirbantys vertėjai teigia paprastai dirbantys ramioje aplinkoje ir triukšmo poveikio nejaučiantys. Išimtimi galėtų būti COVID-19 pandemijos laikotarpis, kai dirbant namuose atsirasdavo pašalinių garsų, kuriuos vertėjai įvardijo kaip blaškiusiais dėmesį.

Tokie psichosocialiniai rizikos veiksniai kaip darbo krūvis, tempas ar neaiškios užduotys priskiriami su darbo reikalavimais susijusiai rizikai. Pavyzdžiui, darbo krūvis laikomas vienu reikšmingiausių veiksnių, lemiančių darbuotojų sveikatą. Lietuvos higienos instituto (LHI 2012) atlikti tyrimai rodo aiškų ryšį tarp per didelio krūvio ir psichinės sveikatos. Vis dėlto nustatyti, koks darbo krūvis yra optimalus, sudėtinga. Patys vertėjai tą patį darbo krūvį (vertimo puslapiais ar vertimo žodžiu minutėmis) vertina nevienodai – vieniems jis atrodo normalus, o kitiems – per didelis, todėl keliantis stresą. Kai kurie vertėjai teigia dėl darbo krūvio turį nuolat skubėti, dirba nuolatinėje įtampoje, todėl kenčia ir darbo kokybė, ir jų sveikata. Jų nusiskundimai patvirtina Hemmings ir Hockley (2002) išvadas apie neigiamą per didelio darbo krūvio poveikį, dėl kurio atsiranda problemų atliekant užduotis, hormoniniai ir imuniniai pokyčiai, nuovargis ir perdegimas.

Su darbo reikalavimais tiesiogiai susijusi rizika, atsirandanti dėl netinkamo darbo organizavimo, pavyzdžiui, vertimo terminų nustatymo. Darbo terminų įtaką vertėjų darbo kokybei tyrė Ruokonen ir Mäkisalo (2018) patvirtino, kad griežti ir per trumpi pagal darbo apimtį vertimo atlikimo terminai labai kenkia atliekamo darbo kokybei. Courtney ir Phelan tyrimas taip pat parodė, kad darbo atlikimo terminai ir darbo krūvis, kaip ir klientų elgesys, atlygis už darbą, pokalbiai apie neaiškią profesijos ateitį bei ribotos sprendimų priėmimo galimybės yra dažniausios vertėjų patiriamo streso priežastys (Courtney and Phelan 2019: 100).

Su darbo turiniu susiję veiksniai – informacijos perteklius, emocinė įtampa, monotoniškumas, mažas pasitenkinimas darbu – taip pat reikšmingi. Dar didesnė psichosocialinės rizikos tikimybė atsiranda dėl darbuotojų tarpusavio santykių ir santykių

su darbdaviu. Šiems veiksniams priskiriamas priekabiavimas, konfliktai, konkurencija. Fizinis ir psichologinis smurtas ar seksualinis priekabiavimas darbe yra palyginti nauja profesinės sveikatos tyrimų sritis, tyrėjų apibūdinamas kaip sukeliantis rimčiausius padarinius (Willness, Steel and Lee 2007). Dėl jo mažėja pasitenkinimas darbu, atsiribojama nuo kolegų, kyla noras išeiti iš darbo ir prastėja komandinių užduočių kokybė. Kiti tyrimai parodė valgymo sutrikimus (Harned and Fitzgerald 2012), padidėjusį vaistų (Richman et al. 1999) ir alkoholio vartojimą, pyktį ir pasitenkinimo gyvenimu mažėjimą apskritai (Glomb et al. 2011). Seksualinį priekabiavimą patyrusioms moterims dažnai nustatoma klinikinė depresija (Dansky and Kilpatrick 1997).

Nors nerimas įstatyminėse Lietuvos rekomendacijose neminimas, tyrėjų jis laikomas svarbiu rizikos veiksniu, ypač vertėjų darbe. Marcin Walczyński (2021) analizavo 76 Lenkijos vertėjų žodžiu patirtis, esant labai įvairiems nerimo šaltiniams: baimę būti neigiamai vertinamam, neaiškumą dėl įsiterpimo momento, nepasitikėjimą savo kalbinėmis ar profesinėmis žiniomis. Nerimas gali sukelti ir vertimo klaidas – gramatinius netikslumus, tarimo klaidas, praleidimus. Autorius pabrėžia, kad dėl reikšmingo nerimo poveikio vertėjams būtini specialūs mokymai, padedantys laiku atpažinti nerimo apraiškas ir jį nuslopinti, kad nenukentėtų vertimo kokybė (Walczyński 2021: 89).

Ravakhah, Dastjerdi ir Ravakhah (2015) taip pat tyrė nerimo poveikį vertimo rezultatams, konkrečiai – vertimo tikslumui ir greičiui. Jų išvada – nerimas neturi reikšmingos įtakos vertimo tikslumui, tačiau turi poveikį vertimo greičiui: mažiau nerimą patiriantys vertėjai užduotis atlikdavo greičiau. Tyrėjai aiškina, kad didesnį nerimą patiriantys vertėjai versdami patiria minčių ir dėmesio perkrovą, todėl jiems sunkiau susikoncentruoti ir efektyviai dirbti (Ravakhah, Dastjerdi and Ravakhah 2015: 1056).

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimai rodo, kad vertėjai žodžiu dažnai patiria didelį emocinį krūvį, versdami traumines istorijas. Jos gali neigiamai veikti vertėjų psichinę sveikatą, sukelti košmarus, depresiją ar nemigą (Loutan, Farinelli and Pampallona 1999). Panašiai Baistow ir Taylor (2000) šešiose ES šalyse atliktas tyrimas parodė, kad dauguma iš 300 tyrime dalyvavusių vertėjų patiria stiprų emocinį stresą dėl sudėtingų darbo situacijų ir klientų pasakojimų apie konfliktus ar karą, jaučia nerimą, nuotaikų kaitą ir baimę, o profesionali pagalba daugeliui yra neprieinama arba jie ją nepasinaudoja.

Aptartieji psichosocialinės rizikos veiksniai ir jau atliktų tyrimų pavyzdys paskatino atlikti Lietuvos teismų vertėjų apklausą, siekiant nustatyti veiksnius, su kuriais susiduria šios socialinės grupės darbuotojai – teismų vertėjai, nes Lietuvoje panašūs tyrimai dar nebuvo vykdyti.

Tyrimo metodologija ir pasirinktas instrumentas

Su psichosocialiniais rizikos veiksniais susijusiems tyrimams atlikti naudojami įvairūs instrumentai, atsižvelgiant į tyrimo objektą ir kitas aplinkybes. Dažniausiai minimi

standartizuoti klausimynai, klinikiniai tyrimai, įvairūs stebėjimo metodai, antrinių duomenų rinkimas ir kokybiniai interviu (Kristensen et al. 2005). Straipsnyje aptariamas tyrimas atliktas Lietuvoje, pasitelkus Lietuvos vyriausybės patvirtintas rekomendacijas dėl psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimo ir šiose rekomendacijose pateiktas psichosocialinių rizikos veiksnių kategorijas⁶. Sudarytas klausimynas buvo pritaikytas teismuose dirbančių vertėjų darbo aplinkai. Atliekant adaptaciją, kai kurie teiginiai pašalinti, kiti – papildyti, kad geriau atitiktų vertėjų darbo specifiką. Išskirti psichosocialiniai rizikos veiksniai suskirstyti į 5 grupes: 1) veiksniai, susiję su darbo aplinka (5 teiginiai), 2) darbo reikalavimais (9 teiginiai), 3) darbo organizavimu (8 teiginiai), 4) darbo turiniu (12 teiginių) ir 5) darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiais (17 teiginių). Taigi, iš viso klausimyną sudarė 51 teiginys.

Klausimyno struktūra ir vertinimo principai paremti viešai prieinamomis psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo ataskaitomis ir jose pateiktais režiais (pavyzdžiui, MSPC 2021). Kiekvienas teiginys vertintas Likerto skalėje nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Visi teiginiai suskirstyti į teigiamus ir neigiamus. Teigiamais teiginiais laikytini teiginiai, kuriais pateikiamas pozityvią reikšmę turintis teiginys apie tam tikras psichosocialinės rizikos grupes. Pavyzdžiui, teiginys „darbe jaučiatės saugūs“ bus laikomas teigiamu teiginiu, nes juo nurodoma teigiama darbo aplinkos ypatybė. O neigiamais teiginiais laikomi teiginiai, kuriais nusakomi įvairūs neigiami vertėjų darbo teismuose aspektai, pavyzdžiui, „darbo krūvis – per didelis“, nes juo apibūdinama neigiama vertėjų darbo ypatybė. Atliekant skaičiavimus teigiamų teiginių atsakymams priskirtos vertės nuo 1 iki 5, o neigiamų – atvirkščine tvarka. Tokia sistema užtikrina rezultatų palyginamumą ir analizės patikimumą. Gauti atsakymai analizuoti skaičiuojant vidurkius ir standartinius nuokrypius, o psichosocialinė rizika nustatyta susumavus teiginių vidurkius ir padalijus iš bendro klausimų skaičiaus. Klausimai, į kuriuos buvo prašoma atsakyti, pateikiami straipsnio Priede.

Respondentai

Respondentų kontaktai buvo surinkti iš Lietuvos teismų tinklalapio teismai.lt, naudojantis raštinės skyrių darbuotojų kontaktiniais duomenimis. Apklausos dalyviai nebuvo skirstomi į raštu ar žodžiu verčiančius vertėjus, nes dauguma jų dirba abiem būdais. Iš viso surinkti 74 galimų respondentų el. pašto adresai. Pirmasis kvietimas dalyvauti ap-

⁶ Įsakymas dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.261219?jfwid=-6eljwgdw>.

Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. Rugpjūčio 24 d. Įsakymo NR. V-699/A1-241 „dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ pakeitimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c8ab96f0311a11e9a505bd13c24940c9> (žiūrėta 2024-06-03).

klausoje išsiųstas 2024 m. lapkričio 15 d., po savaitės gauta 19 atsakymų. Klausimyną išsiuntus pakartotinai, gauta dar 6 atsakymai. Iš viso tyrime dalyvavo 25 respondentai, atsako rodiklis siekė 33,78 proc. Taigi nors absoliutus respondentų skaičius nėra didelis, atsako rodiklis yra aukštas tokio tipo apklausoms. Todėl surinkti duomenys laikytini pakankamai informatyviais mažos nacionalinės teismų vertėjų populiacijos tyrimui atlikti.

Iš 25 respondentų tik vienas buvo vyras; visų respondentų amžius – nuo 35 iki 68 metų; dauguma (48 proc.) turi magistro, 40 proc. – bakalauro išsilavinimą, tačiau tik 44 proc. vertėjų išsilavinimas susijęs su vertimu, dažniausiai per filologijos studijas ar pavienius vertimo kursus. Tai sietina su tuo, kad specializuotos vertimo studijų programos Lietuvoje atsirado tik nuo 1997 m. Respondentai dirba įvairiuose Lietuvos teismuose (Vilniaus miesto apylinkės teisme, Kauno apylinkės teismo Kėdainių rūmuose, Šiaulių apskrities teisme, Lietuvos apeliaciniame teisme), todėl apklausos duomenys gerai atspindi skirtingų regionų situaciją. Be to, dauguma vertėjų (60 proc.) teisme dirba daugiau kaip 10 metų, 24 proc. – 6–10 metų, o 16 proc. – 2–3 metus, tad jų atsakymai pagrįsti profesine patirtimi. Kalbų kombinacijų analizė parodė, kad dažniausiai verčiama iš ir į rusų (21 respondentas) bei lenkų (3 respondentai) kalbas, o rečiau – į anglų (3) ir vokiečių (2) kalbas.

Apklausos rezultatai

Darbo aplinka

Apibendrinant vertėjų atsakymus į pateiktus klausimus, galima teigti, kad su darbo aplinkos rizikomis susiję teiginiai teismų vertėjų buvo vertinami gana pozityviai ir, remiantis šio tyrimo rezultatais, nereikalauja imtis veiksmų ar priemonių, kurias pasitelkus situacija galėtų būti gerinama. Vis dėlto svarbu atsižvelgti ir į pavienius teiginius, pavyzdžiui, 5-as respondentas į teiginius, susijusius su saugumo užtikrinimu („Darbo vietoje užtikrinamas jūsų saugumas“) ir pačiu saugumo jausmu, atliekant vertėjo pareigas („Darbe jaučiatės saugus“), atsakė *visiškai nesutinku*, tačiau kitų respondentų atsakymai rodo, kad situacija yra geresnė nei nurodė šis respondentas. Tikėtina, kad išplėtus tyrimo aprėptį darbo aplinką vertinantys teiginiai būtų įvairesni.

Darbo reikalavimai

Apskaičiuoti standartiniai nuokrypiai rodo, kad respondentų atsakymai į pirmus du teiginius – „*Jums aišku, ko iš jūsų tikimasi*“ ir „*Suprantate Jums keliamus tikslus ir uždavinius*“ – beveik nesiskiria (SN 0,57 ir 0,51). Tai reiškia, kad šiose srityse rizika darbuotojams yra panaši ir neatsiranda labiau pažeidžiamos grupės. Tačiau kitų dviejų teiginių – „*Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis*“ ir „*Darbo krūvis yra*

reguliarus“ – atsakymų standartiniai nuokrypiai viršija 1 (SN 1,01 ir 1,3). Tai rodo didelius atsakymų skirtumus ir leidžia daryti išvadą, kad daliai teismų vertėjų kai kurie darbo reikalavimai nepriimtini. Todėl būtina užduotis paskirstyti pagal kompetencijas ir užtikrinti pastovesnį darbo krūvį – abu šie aspektai tiesiogiai susiję su darbuotojų pasitenkinimu, psichologine gerove ir emocijų savijauta.

Pagal anksčiau nustatytus kriterijus apskaičiuotos atsakymų vidurkių vertės rodo, kad neigiamiems priskirti teiginiai – „*Turite dirbti labai intensyviai*“ ir „*Turite skubėti, kad laiku atliktumėte darbus*“ – priskiriami nepriimtinais rizikai, todėl jie reikalauja didžiausio dėmesio. Intensyvią darbą ir skubėjimą, galimai lemia tai, kad teismų vertėjų trūksta, todėl sudėtinga tinkamai paskirstyti darbo krūvį. Tokia darbo dinamika gali turėti neigiamų sveikatos pasekmių, ką patvirtina ir tyrimai kitose šalyse (pvz., Sokejima and Kagamimori 1998).

Kalbant apie kitus neigiamiems priskiriamus teiginius („Pateikiamos užduotys dažnai kinta“, „Darbo krūvis – per didelis“ ir „Darbui keliama reikalavimai dažnai kinta“), rezultatai yra geresni, bet nėra ir aukšti, nes tik su paskutiniu teiginiu susijęs rezultatas yra priskiriamas priimtinais rizikai, o kiti du teiginiai, susiję su pateikiamų užduočių kintamumu ir dideliu darbo krūviu, priskiriami tik toleruotinos rizikos grupei, todėl galima daryti išvadą, kad į visus šio pogrupio teiginius ir su jais susijusią riziką reikia atsižvelgti. Ypač atkreiptinas dėmesys į darbo krūvį, kuris, mūsų apklausos duomenimis, yra netoli nepriimtino ribos, todėl jau reikia imtis priemonių situacijai gerinti.

Nuoseklumas darbe ir tikslus reikalavimų pateikimas taip pat yra svarbūs aspektai, kuriais galima užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą darbu: tikslų žinojimą, ko iš jūsų tikimasi, vertėjai vertina kaip pastovumo ir pasitikėjimo savo darbu bei jo rezultatais garantą, dėl kurio mažėja ir patiriamas stresas.

Darbo organizavimas

Šiai kategorijai priskiriamų teiginių atsakymai pateko į priimtinos rizikos lygį, todėl išsamesnė analizė nebuvo atlikta. Vis dėlto pastebėta, kad neigiamiems priskiriamų teiginių („Esate laisvai samdomas darbuotojas“ ir „Reikia dirbti viršvalandžius“) standartiniai nuokrypiai yra gana dideli – atitinkamai 1,47 ir 1,33. Tai rodo didelę atsakymų įvairovę, todėl galima manyti, kad apklausus daugiau respondentų rezultatai galėtų gerokai skirtis. Dėl šios priežasties ateityje būtų verta pakartoti tyrimą ir siekti įtraukti kuo daugiau vertėjų, idealiu atveju – visus teismai.lt nurodytus specialistus.

Kitu svarbiu rizikos veiksniu įvardijama ribota galimybė pasirinkti darbo tempą. Nors tokią galimybę ne visada įmanoma suteikti dėl darbo pobūdžio, bent minimali kontrolė padidintų pasitenkinimą darbu ir pagerintų darbo sąlygas. Be to, galėjimas reguliuoti darbo tempą prisidėtų prie aukštesnės vertimo kokybės, kuri teismuose labai svarbi, nes klaidos gali turėti rimtų pasekmių.

Dar vienas mažesnę įvertinimą gavęs teiginys – „Galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti savo darbą“. Tai susiję ir su tinkamų darbo priemonių trūkumu, pavyzdžiui, trūksta vertimo programų, vertėjai negali susikurti atminčių, t. y. vertėjai teismuose neturi prieigos prie įprastų priemonių, kuriomis naudojasi individualia veikla užsiimantys vertėjai. Tai gali riboti jų darbo efektyvumą.

Vertėjai nurodė, kad atlyginimą gauna laiku, be to, dauguma dirba pagal darbo sutartį. Toks darbo pobūdis, jų manymu, yra geresnis nei individuali veikla, nes užtikrina stabilesnį darbo krūvį ir nereikia patiems tvarkyti mokesčių. Vis dėlto pagrindinis nepasitenkinimo darbu veiksnys – darbo užmokestis. Ne visi teismai skelbia duomenis apie vertėjų atlyginimą dėl privatumo, tačiau tikėtina, kad jų darbuotojų atlyginimai yra panašūs, nes visi teismai yra valstybinės įstaigos. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, vidutinis darbo užmokestis šalyje siekia 1900,3 eurus prieš mokesčius. Vertėjų teigimu, jų atlyginimas yra mažesnis. Tą rodo ir apklausos rezultatai – teismuose dirbančių vertėjų pasitenkinimas darbo užmokesčiu yra labai žemas, o su juo susijusi psichosocialinė rizika laikytina nepriimtina. Jis yra opi problema, neigiamai veikianti tiek teismuose dirbančius vertėjus, tiek potencialius kandidatų srautus, nes darbo užmokestis yra vienas svarbiausių kriterijų renkantis darbą. Apklausos duomenys atspindi realią situaciją, kurią būtina gerinti, ypač turint omenyje, kad teismų vertėjų darbas yra ypač svarbus užtikrinant ne tik Lietuvos, bet ir užsienio piliečių teises.

Darbo turinys

Analizuojant teigiamus teiginius apie darbo turinį nustatyta, kad beveik visų šešių teiginių vidurkiai, patenka į priimtinos rizikos lygį. Tai rodo, kad teismų vertėjai gerai supranta savo pareigas ir atsakomybę. Mažesnis rezultatas susijęs su pasitenkinimu dabartinėmis pareigomis, galimai dėl mažo atlyginimo. Žemiausias vidurkis gautas vertinant galimybę laisvai priimti sprendimus, o tai gali būti siejama su dideliu darbo krūviu, trumpais terminais ir vertėjų trūkumu. Remiantis apskaičiuotais neigiamų teiginių vidurkiais, darbo turinio situacija vertintina gana prastai: du teiginiai („Darbas dažnai įtemptas ir varginantis“ ir „Jaučiate emocinę įtampą“) patenka į nepriimtinos arba tik toleruotinos psichosocialinės rizikos lygį. Respondentai nurodo, kad jų darbas dažnai yra įtemptas, varginantis ir sukelia emocinę įtampą. Tai leidžia daryti prielaidą, kad vertėjo darbas teisme gali turėti reikšmingų neigiamų psichologinių pasekmių. Literatūroje pažymima, kad teismo vertėjai nuolat susiduria su emociniais, kartais sukrečiančiais pasakojimais ir turi gebėti juos tiksliai perteikti. Tai reikalauja ne tik kalbinės kompetencijos, bet ir gebėjimo vizualizuoti pasakojimus, greitai apdoroti informaciją. Toks procesas neišvengiamai lemia įsijautimą į kitų žmonių išgyvenimus, o tai gali sukelti liūdesį ar kitų neigiamų emocijų (Splevins et al. 2010). Tyrimuose pažymima, kad

tokios emocijos dažnai išlieka ir pasibaigus vertimo procesui, kai kada jos persikelia ir į asmeninį gyvenimą. Dėl to kai kurie autoriai, pavyzdžiui, Loutan, Farinelli ir Pam-pallonaat (1999), teigia, kad vertėjams turėtų būti suteikta galimybė aptarti savo emoci-nę patirtį su specialistais, organizuoti grupinius jų susitikimus, kuriuose būtų galima pasidalinti savo jausmais ir potyriais ir taip sumažinti galimą žalą psichikos sveikatai.

Kita vertus, kitų neigiamų teiginių rezultatai rodo pozityvesnę situaciją. Dauguma respondentų nesutinka, kad jų darbas yra neįdomus, monotoniškas ar beprasmis. Tai siejasi su pasitenkinimu darbu. Pastaraisiais metais jam skiriama vis daugiau dėmesio. Pastebima, kad laisvai samdomi vertėjai dažnai jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu nei dirbantys pagal darbo sutartį, nes jų darbo sąlygas lydi didesnis neužtikrintumas. Moorkens (2020) tyrimas Airijoje patvirtina, kad laisvai samdomi vertėjai mažiau pa-tenkinti darbo stabilumu ir uždarbiu, nes ne vienas vertėjas tvirtina, kad užsakovai linkę taupyti jų sąskaita. Mašininio vertimo plėtra taip pat prisideda prie profesijos nuvertinimo. Atsižvelgiant į tai, nors kai kurie darbo turinio aspektai vertinami palan-kiai, emocinė įtampa ir profesinis nuovargis tebėra reikšmingos problemos, galinčios mažinti vertėjų motyvaciją bei profesijos patrauklumą.

Tarpusavio santykiai

Šioje kategorijoje visi vidurkiai patenka į priimtinos rizikos lygį – nėra teiginių, kurie būtų priskiriami tik toleruotinai ar nepriimtinais rizikai. Vis dėlto dėl nedidelio respon-dentų skaičiaus svarbu aptarti seksualinio priekabiavimo rizikas, nes jų poveikis dar-buotojų sveikatai gali būti ypač žalingas. Kaip jau buvo minėta, seksualinį priekabiavi-mą patyrę asmenys dažnai patiria nerimą, liūdesį, savivertės sumažėjimą, taip pat gali kilti valgymo sutrikimų ar savęs žalojimo rizika (Willness, Steel and Lee 2007). Todėl itin svarbu darbe užtikrinti aiškią ir veiksmingą prevencijos bei reagavimo sistemą, kad situacija ir toliau būtų priimtina.

Daugumos teiginių standartiniai nuokrypiai yra nedideli (≤ 1), todėl tikėtina, kad rezultatai išliktų panašūs ir dalyvaujant didesniam skaičiui respondentų. Tai rodo ben-drą sutarimą, kad teismuose dirbančių vertėjų tarpusavio santykiai yra geri. Išimtis – teiginys apie kolegų ar vadovų paramą, kurio standartinis nuokrypis didesnis. Tai reiškia, kad respondentų nuomonės šiuo klausimu išsiskyrė. Dėl to ateityje būtų naudinga tyrimą pakartoti ir stebėti, ar ši tendencija išlieka.

Analizuojant neigiamus teiginius matyti, kad didžiausias ir jau reikšmingas (>1) standartinis nuokrypis gautas vertinant teiginį apie priekabiavimo ar grasinimo atvejų stebėjimą. Nors bendras vidurkis yra teigiamas, nuokrypis rodo, kad tarp nedidelio respondentų skaičiaus atsirado teigusių, jog jie yra matę ar patyrę priekabiavimo ar grasinimo situacijų. Tai reikšminga, nes atsakymai į šį klausimą akivaizdžiai išsiskiria,

o platesnis tyrimas, įtraukiantis daugiau respondentų, tikėtina, galėtų atskleisti kitokią ar tikslesnę situaciją.

Koreliacijų matrica

Norint giliau išanalizuoti gautus rezultatus, papildomai buvo sudaryta koreliacijų matrica, pasitelkiant „Excel“ analizės įrankį „Analysis ToolPak“ ir naudojant „Data analysis“ funkciją. Šioje analizėje daugiausia dėmesio skirta koreliacijoms, kurių vertės artimiausios vienetui, t. y. 0,7–0,95 intervale, nes jos rodo stiprų ir statistiškai reikšmingą ryšį. Vertinant koreliacijų matricą būtina atsakyti koreliacijų, kurios nurodo akivaizdžius ryšius. Pavyzdžiui, teiginiai „Darbo vietoje užtikrinamas Jūsų saugumas“ ir „Darbe jaučiatės saugūs“ stipriai koreliuoja (0,91), tačiau tokia išvada savaime suprantama ir be koreliacinės analizės. Todėl toliau tokie atvejai nekomentuojami. Pabrėžtina ir tai, kad dėl santykinai nedidelės imties, šiame darbe aptariamos koreliacijos yra tik tendencijos, atskleidžiančios galimus ryšius, bet neleidžiančios daryti tvirtų apibendrinimų.

Stipresnės koreliacijos (>0,8)

Ypač svarbi koreliacija pastebėta tarp teiginių „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“ ir „Jūsų darbo vieta – patogi“ (0,81). Tai rodo aiškų ryšį tarp ergonomiškos darbo aplinkos ir vertėjų sveikatos, ypač aktualų vertėjams raštu, kurie daug laiko praleidžia prie kompiuterio. Panašiai interpretuotina koreliacija tarp teiginių „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“ ir „Galite pasirinkti darbo tempą“ – galimybė reguliuoti darbo ritmą gali padėti išvengti streso ir su juo susijusių sveikatos rizikų.

Koreliacijos $\geq 0,7$.

Netikėta koreliacija nustatyta tarp teiginių „Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis“ ir „Darbe jaučiatės saugūs“ (0,70). Galima manyti, kad saugumas čia suprantamas ne tik kaip fizinis darbuotojų saugumas, bet ir kaip teigiamas jų emocinės ir psichologinės sveikatos veiksnys – užduotys, atitinkančios kompetencijas, mažina stresą ir kitas neigiamas emocijas. Analogija pastebima koreliacijoje tarp „Galite planuoti darbo atlikimo eigą“ ir „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“, nes darbo proceso kontrolė taip pat gali mažinti streso lygį.

Kiek netikėta koreliacija matyti ir tarp teiginių „Galite kelti savo kvalifikaciją“ ir „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“. Tai gali būti atsitiktinumas, tačiau galima kelti ir hipotezę, kurią reikėtų patvirtinti nuodugnesniais tyrimais, kad kvalifikacijos kėlimas suteikia pasitikėjimo savimi ir padeda prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančių profesinių reikalavimų. Kvalifikacijos kėlimas tokiu atveju gali padėti išsklaidyti nerimą dėl ateities, nes keliant kvalifikaciją bus įgyjama naujų įgūdžių, kurių teismuose

dirbantiems vertėjams gali trūkti, ypač atsižvelgus į tai, kad daugelis jų yra vyresnio amžiaus ir galbūt mažiau susipažinę ir prisitaikę prie naujų įrankių ir technologijų, kurios vertėjo darbe naudojamos kiekvieną dieną.

Į pirmiau nurodytų korelacinių verčių režius patenka ir reikšminga koreliacija tarp „Gaunate grįžtamąjį ryšį“ ir „Konfliktai išsprendžiami“ (0,72). Pagal priimtus standartus dirbančiuose vertimo biuruose vertėjų atliktus vertimus raštu vertina keli kolegos arba grįžtamasis ryšys grindžiamas klientų atsiliepimais. Todėl kartais gali susidaryti situacijos, kuomet vertėjas grįžtamuju ryšiu ar atlikto darbo įvertinimu yra nepatenkintas. Vis dėlto vertėjai sutinka, kad reguliari ir konstruktyvi grįžtamojo ryšio praktika mažina nesutarimų tikimybę ir padeda spręsti kilusius konfliktus. Pavyzdžiui, verčiant žodžiu teismo posėdžiuose dažnai kyla rizika, kad žmonės, kuriems verčiama, norėdami vilkinti teismo procesą, gali melagingai apkaltinti vertėją neteisingai verčiant. Tokiais atvejais vadovų palaikymas ir aiški komunikacija ypač svarbūs. Analizuojant šią koreliaciją svarbu į tai atsižvelgti.

Tarp teiginių „Gaunate grįžtamąjį ryšį“ ir „Jaučiate kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą“ taip pat nustatyta stipri koreliacija (0,72). Teigiamas grįžtamasis ryšys didina vertėjų pasitikėjimą savimi ir padeda jaustis vertinamiems. Labai dažnai įvairiose užsienio tyrėjų apklausose dalyvaujantys vertėjai pateikia nuomonę, kad jų profesija ar jos vaidmuo sumenkinamas, todėl teigiamas grįžtamasis ryšys gali išsklaidyti tokį nusistatymą ir padėti pajusti kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą.

Galiausiai, koreliacija tarp teiginių „Galite savarankiškai spręsti, kaip daryti tam tikrus dalykus“ ir „Su vadovu ar kolegomis galite pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus“ (0,72) gali rodyti, kad savarankiškumas teismo vertėjų darbe glaudžiai susijęs su poreikiu konsultuotis ir aptarti sudėtingas situacijas su kolegomis ar vadovais.

Išvados

Apklausos rezultatai parodė, kad didžiausia psichosocialinė rizika kyla darbo reikalavimų srityje: vertėjai dažnai turi atlikti daug užduočių per trumpą laiką, todėl teiginiai „Turite dirbti labai intensyviai“ ir „Turite skubėti, kad laiku atliktumėte Jums paskirtus darbus“ pagal nustatytus režius rodo nepriimtinos rizikos lygį. Tikėtina, kad tai susiję su vertėjų trūkumu, kurį lemia per mažas darbo užmokestis ir profesijos prestižo stoka. Geriausia situacija nustatyta darbuotojų tarpusavio santykių ir bendravimo su vadovais srityje – šios kategorijos teiginių vidurkiai buvo aukščiausi, o rizika vertinama kaip priimtina. Tai rodo, kad darbo aplinka suteikia galimybę atvirai kalbėtis apie problemas ir tinkamai reaguoti į netinkamą elgesį. Tai ypač svarbu vertėjams, dirbantiems su galimai agresyviais ar teismo procesą vilkinančiais asmenimis.

Duomenys analizuoti ne tik taikant tradicinius metodus, bet ir sudarant korelacijų matricą, atskleidusią, jog darbo sąlygų nekenksmingumas glaudžiai siejasi ne vien su

fizine aplinka, bet ir su psichologiniais bei socialiniais aspektais, tokiais kaip konfliktų sprendimas ar kvalifikacijos kėlimas. Nors tyrimo imtis nėra didelė, tyrimo rezultatai atspindi situaciją įvairiuose Lietuvos teismuose ir leidžia daryti preliminaras prielaidas apie bendrą padėtį šalyje. Teismų administracijos turėtų į tai atsižvelgti ir peržiūrėti vertėjų darbo krūvius ir darbo organizavimo principus. Nepaisant kai kurių psichosocialinės rizikos veiksnių, su kuriais susiduria teismų vertėjai savo kasdieniame darbe, jų pasitenkinimas darbu, jo reikalingumu ir prasmingumu yra aukštas. Šiuo požiūriu tyrimo rezultatai iš esmės atitinka ir kitose šalyse, pavyzdžiui, Airijoje (Courtney and Phelan 2019; Moorkens 2020) atliktų tyrimų rezultatus.

Kadangi tai pirmasis tokio pobūdžio tyrimas Lietuvoje, ateityje – pavyzdžiui, po dvejų metų – būtų naudinga jį pakartoti su didesne imtimi, kad būtų galima įvertinti pokyčius ir geriau identifikuoti problemines sritis, kurioms reikalingos papildomos priemonės, siekiant užtikrinti vertėjų gerovę tiek darbo vietoje, tiek darbo procese.

Literatūra

- Baistow, Karen, and Francesca Taylor. 2000. *Dealing with other people's tragedies: the psychological and emotional impact of community interpreting*. London: Brunel University.
- Cooper, Cary L., Rachel Davies and Rosalie L. Tung. 1982. Interpreting Stress: Sources of Job Stress Among Conference Interpreters. *Multilingua* 1 (2). 97–108. <https://doi.org/10.1515/mult.1982.1.2.97>.
- Courtney, Jennifer, and Mary Phelan. 2019. Translators' Experiences of Occupational Stress and Job Satisfaction. *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 11 (1): 100–113. <https://doi.org/10.12807/ti.111201.2019.a06>.
- Cox, Tom, and A. Griffiths. 2005. The Nature and Measurement of Work-related Stress: Theory and Practice. In *Evaluation of Human Work*, edited by John R. Wilson and E. Nigel Corlett. 3rd edition. Routledge eBooks. <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/9931/>.
- Dansky, Bonnie S., and Dean G. Kilpatrick. 1997. Effects of sexual harassment. In *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*, edited by William O'Donohue. Allyn & Bacon. 152–174. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98843-008>.
- Glomb, Theresa M., Michelle K. Duffy, Joyce E. Bono and Tao Yang. 2011. Mindfulness at Work. In *Research in Personnel and Human Resources Management*, edited by Aparna Joshi, Hui Liao and Joseph J. Martocchio. 115–157. [https://doi.org/10.1108/s0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/s0742-7301(2011)0000030005).
- Harned, Melanie S., and Louise F. Fitzgerald. 2002. Understanding a Link Between Sexual Harassment and Eating Disorder Symptoms: A Mediation Analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 70 (5): 1170–1181. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.70.5.1170>.
- Hemmings, Brian, and Tania Hockley. 2002. Student Teacher Stress and Coping Mechanisms. *Australian and International Journal of Rural Education* 12 (2): 25–35. <https://doi.org/10.47381/aijre.v12i2.486>.
- Jääskeläinen, Riitta. 2012. Translation Psychology. In *Handbook of Translation Studies*, edited by Yves Gambier and Luc van Doorslaer. Volume 3. John Benjamins. 191–197. <https://doi.org/10.1075/hts.3.tra14>.
- Jankauskas, Remigijus ir Birutė Pajarskienė. 1997. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įveikimas: Metodinės rekomendacijos. Higienos institutas.

- Kristensen, Tage S., Marianne Borritz, Ebbe Villadsen and Karl B. Christensen. 2005. The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout. *Work & Stress* 19 (3): 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>.
- LHI 2012 – Lietuvos higienos institutas. *Kaip pagerinti psichikos sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių slaugytojų psichosocialinę darbo aplinką ir vykdyti pacientų smurto darbe prevenciją*. https://www.hi.lt/uploads/Institutas/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_psichikos_sveikatos_slaugytojams3.pdf. (Žiūrėta 2025-05-04).
- Loutan, Louis, Tiziana Farinelli and Sandro Pampallona. 1999. Medical Interpreters Have Feelings Too. *Sozial-Und Präventivmedizin* 44 (6). 280–282. <https://doi.org/10.1007/bf01358977>.
- MSPC 2021 – Molėtų socialinės paramos centras. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo protokolas-ataskaita Nr. 21-674. <https://moletuspc.lt/media/file/ataskaitos%202021/doc02722820211021133722.pdf>. (Žiūrėta 2025-05-04).
- Moorkens, Joss. 2020. Comparative Satisfaction Among Freelance and Directly-employed Irish-language Translators. *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 12 (1): 55–73. <https://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04>.
- Nuostatai. 2003. *Profesinės rizikos vertinimo nuostatai*. A1-159/V-612 Dėl Profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo. (Žiūrėta 2025-04-27).
- Ravakhah, Afsaneh, Hossein Vahid Dastjerdi and Mitra Ravakhah. 2015. Translation and Anxiety: A Study of Anxiety Effect on Translators' Performance in Terms of Speed and Accuracy. *Theory and Practice in Language Studies* 5 (5): 1053. <https://doi.org/10.17507/tpls.0505.21>.
- Richman, Wendy L., Sara Kiesler, Suzanne Weisband and Fritz Drasgow. 1999. A Meta-analytic Study of Social Desirability Distortion in Computer-administered Questionnaires, Traditional Questionnaires, and Interviews. *Journal of Applied Psychology* 84 (5): 754–775. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.754>.
- Roziner, Ilan, and Miriam Shlesinger. 2010. Much Ado About Something Remote: Stress and Performance in Remote Interpreting. *Interpreting* 12 (2): 214–47. <https://doi.org/10.1075/intp.12.2.05roz>.
- Ruokonen, Minna, and Jukka Mäkisalo. 2018. Middling-status Profession, High-status Work: Finnish Translators' Status Perceptions in the Light of Their Backgrounds, Working Conditions and Job Satisfaction. *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 10 (1): 1–17. <https://doi.org/10.12807/ti.110201.2018.a01>.
- Sokejima, Shigeru, and Sadanobu Kagamimori. 1998. Working Hours as a Risk Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan: Case-control Study. *BMJ* 317 (7161). 775–780. <https://doi.org/10.1136/bmj.317.7161.775>.
- Splevins, Katie A., Keren Cohen, Stephen Joseph, Craig Murray and Jake Bowley. 2010. Vicarious Posttraumatic Growth Among Interpreters. *Qualitative Health Research* 20 (12): 1705–1716. <https://doi.org/10.1177/1049732310377457>.
- Vadovas. 2017. *Darbuotojų gerovė bei darbo sauga ir sveikata (DSS) centrinės valdžios administracijose: psichosocialinės rizikos darbe įveikimo vadovas*. https://www.vdi.lt/AtmUploads/Psicho_vadovas.pdf. (Žiūrėta 2025-05-04).
- Walczynski, Marcin. 2021. „Will I Make It or Will I Make a Fool of Myself: Polish-English Certified Interpreters' Experience of Anxiety. *Onomazein* 8. 83–103. <https://doi.org/10.7764/onomazein.ne8.03>.
- Willness, Chelsea R., Piers Steel and Kibeom Lee. 2007. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 60 (1): 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>.

Priedas

Teismų vertėjų apklausa

Vertėjai buvo prašomi pradėti pildyti anketą tik po to, kai pasirašys pridedamą Sutikimo dalyvauti apklausoje formą. Respondentai perspėti, kad apklausos duomenys bus naudojami tik tyrimo ir akademiniams tikslais. Jie bus apibendrinti ir jokia asmeninė informacija nepateikiama.

Apklausos klausimai

(Į toliau pateiktose 5 kategorijose pateiktus klausimus reikėjo atsakyti pasirenkant Likerto skalėje pateiktus atsakymo variantus nuo *visiškai sutinku* iki *visiškai nesutinku*)

1) Darbo aplinkos sąlygos

Su darbo aplinkos sąlygomis susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, reikalaujančiomis didesnių pastangų, siekiant gauti tą patį darbo rezultatą (darbas veikiant kenksmingiems ir pavojingiems veiksniams, darbas naudojant asmenines apsaugos priemones ir kt.).“

- Jūsų darbo vieta patogi
- Darbo sąlygos nekenksmingos Jūsų sveikatai
- Darbe jaučiatės saugūs
- Darbo vietoje užtikrinamas Jūsų saugumas
- Gaunate darbui reikalingas priemones

2) Darbo reikalavimai

Su darbo reikalavimais susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo reikalavimais: darbo krūvis (pernelyg didelis ar pernelyg mažas), didelis darbo tempas, darbuotojų sugebėjimų ir galimybių atlikti užduotis neatitikimas, neaiškios darbo užduotys.“

- Jums aišku, ko iš Jūsų tikimasi
- Suprantate Jums keliamus tikslus ir uždavinius
- Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis
- Darbo krūvis – reguliarus
- Turite dirbti labai intensyviai
- Turite skubėti, kad laiku atliktumėte Jums paskirtus darbus
- Pateikiamos užduotys dažnai kinta
- Darbo krūvis – per didelis
- Darbui keliami reikalavimai dažnai kinta

3) *Darbo organizavimas*

Su darbo organizavimu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas (naktinis, pamaininis darbas, viršvalandžiai), darbo sutarties rūšis (terminuota, nuolatinė), per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai.“

- Galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti savo darbą
- Esate patenkintas (-a) savo darbo užmokesčiu
- Atlyginimą gaunate laiku
- Dirbate pagal darbo sutartį
- Galite pasirinkti darbo tempą
- Galite kontroliuoti su atliekamu darbu susijusius aspektus
- Esate laisvai samdomas darbuotojas
- Reikia dirbti viršvalandžius

4) *Darbo turinys*

Su darbo turiniu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo turiniu: darbuotojo per didelė ar per maža įtaka darbui planuoti ir vykdyti, sprendimų priėmimo laisvės stoka, per didelis informacijos kiekis, didžiulė atsakomybė, emocinė įtampa, mažas pasitenkinimas atliekamu darbu, monotoniškas darbas.“

- Žinote, kaip turite atlikti savo darbą
- Puikiai suprantate savo pareigas ir Jums tenkančią atsakomybę
- Dabartinėmis pareigomis esate patenkintas
- Galite savarankiškai spręsti, kaip daryti tam tikrus dalykus
- Galite planuoti darbo atlikimo eigą
- Galite laisvai priimti reikiamus sprendimus
- Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis
- Manote, kad Jūsų darbas nėra prasmingas ir svarbus
- Jūsų darbas – monotoniškas ir neįdomus
- Informacijos kiekis – per didelis
- Jaučiate emocinę įtampą

5) *Darbo santykiai*

Su darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiais susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu: blogi darbuotojų santykiai grupėje, netinkamas vadovybės elgesys (neteisingas darbo paskirstymas, neaiški ir / ar

nuolat besikeičianti vadovybės pozicija ir kt.), negalėjimas kelti kvalifikacijos, prisidėti prie sprendimų priėmimo įmonėje, atsiliepimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas smurtu (mobingas), priekabiavimas.“

- Kolegos visada pasiruošę Jums padėti
- Gerai sutariate su savo kolegomis
- Jaučiate kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą
- Su vadovu ar kolegomis galite pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus
- Žinote asmenį, į kurį galima kreiptis patyrus priekabiavimą ar smurtą
- Kolegos ir (arba) vadovai padeda ir paremia vos to prireikus
- Jaučiatės apsaugotas (-a) nuo priekabiavimo ir grasinimų
- Psichologinė atmosfera darbe – gera
- Darbe prie Jūsų priekabiauta (klientai, vadovas, kolegos)
- Darbe patyrėte fizinį smurtą (klientas, vadovas, kolegos)
- Esate matę priekabiavimo ar grasinimo atvejų, susijusių su kitais kolegomis ar vadovais
- Darbo vietoje ar jį atlikdami patiriate mobingą*

* Mobingas – tikslinis, sisteminis ir ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyve, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo.